

Tilburg University

Zzp'ers en de transitionele arbeidsmarkt

Posthumus, M.A.C.; Wilthagen, A.C.J.M.

Published in:
De opkomst van de zzp'er

Publication date:
2010

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Posthumus, M. A. C., & Wilthagen, A. C. J. M. (2010). Zzp'ers en de transitionele arbeidsmarkt. In A. van Halem (Ed.), *De opkomst van de zzp'er* (pp. 27-36). (OR strategie en beleid; No. 10). Kluwer.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

II Zzp'ers en de transitionele arbeidsmarkt

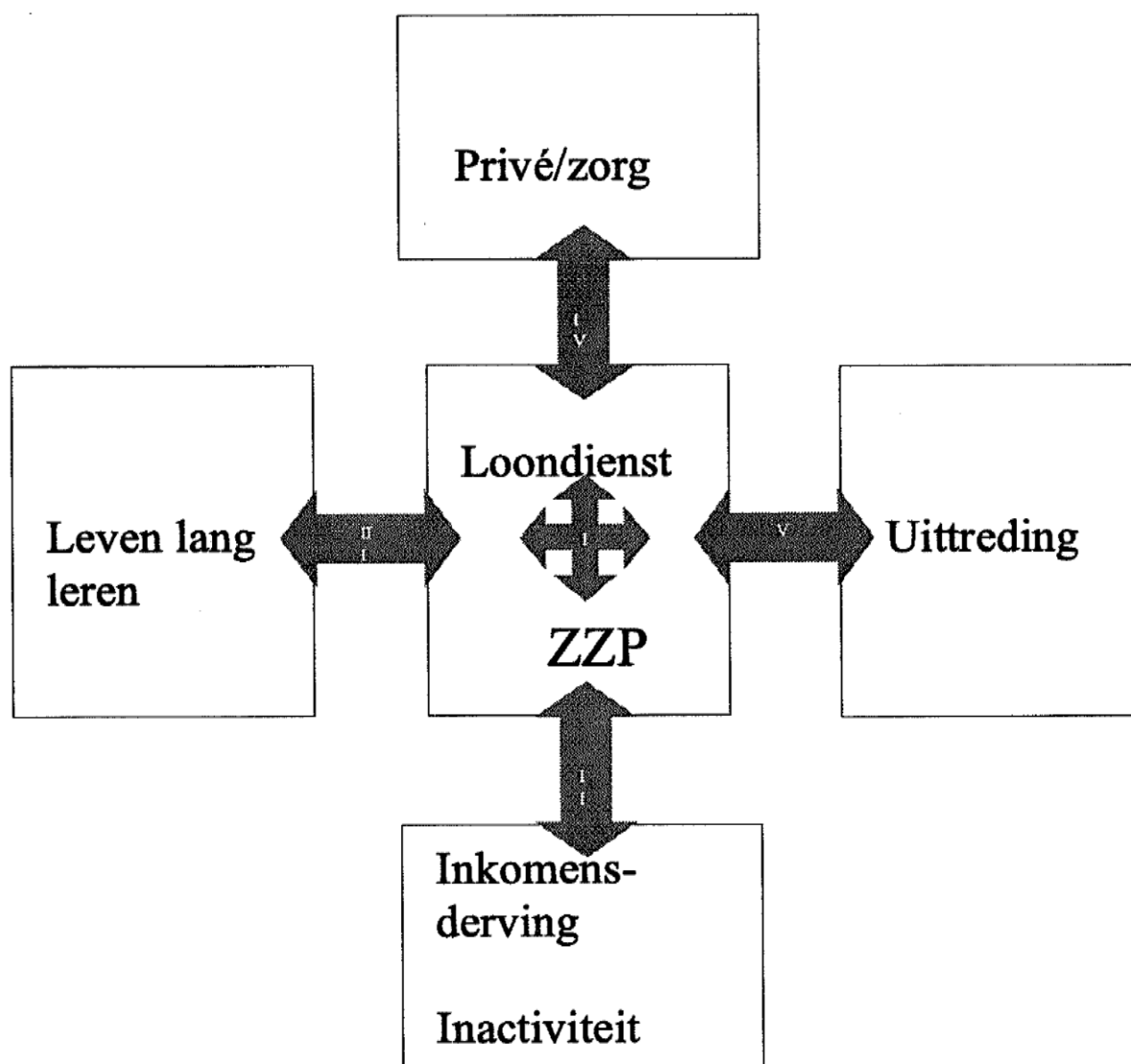
Max Posthumus & Ton Wilthagen

Inleiding

Dit artikel gaat over de zzp'er op de transitionele arbeidsmarkt. Er is steeds meer oog voor de verschillende transities of overgangen die mensen op en rond de arbeidsmarkt (moeten) maken. Het algemeen aanvaarde uitgangspunt, zowel in het Nederlandse als Europese arbeidsmarktbeleid, is dat transities moeten lonen, oftewel 'making transitions pay'. Dit betekent dat er aandacht moet zijn voor het wegnemen van de belemmeringen die mensen ondervinden bij het maken van wenselijk geachte transities en combinaties. Dat is de boodschap van het model van de transitionele arbeidsmarkt.

Dit model, ontwikkeld door Günther Schmid van het Wissenschaftszentrum in Berlijn, brengt de overgangen en combinaties in beeld tussen arbeid, zorg, scholing, inactiviteit/inkomensderving en uittreding. Het model is in het verleden vooral toegepast vanuit het perspectief van mensen die in loondienst werkzaam zijn. In deze bijdrage stellen we juist de zzp'er centraal. We gaan in op vijf verschillende transities of overgangen. Per overgang geven we aan in welke mate zzp'ers de betreffende overgang maken, voor zover daarover informatie voorhanden is, en wat de belangrijkste knel- of struikelpunten zijn bij het maken van de overgangen en combinaties. Waar heeft de zzp'er recht op en waar heeft hij of zij last van? Het model van de transitionele arbeidsmarkt is opgenomen in figuur 1.

Figuur 1. Het model van de transitionele arbeidsmarkt



Transitie 1: van werken in loondienst naar zzp-schap en andersom

De eerste transitie die we bespreken is de transitie van werken in loondienst naar zzp-schap en andersom. Uit onderzoek blijkt dat in de periode 2003-2004 40 duizend werknemers voor het ondernemerschap kozen.¹ Wanneer overgestapt wordt naar het zzp-schap, kan de werknemer er voor kiezen om fulltime als zzp'er aan de slag te gaan of – zoals vaak voorkomt – om (voorlopig) een parttime baan in loondienst naast het zzp-schap aan te houden.² In het eerste geval zal de arbeidsovereenkomst moeten worden beëindigd. Nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, moet rekening gehouden worden met de volgende zaken. Omdat het zzp-schap

¹ N. Urlings, *Van werknemer naar ondernemer*, Den Haag: CBS 2009.

² Ruim 34% van de overstappers combineerde in 2004 het ondernemerschap met een baan in loondienst (N. Braams, *Van ondernemer naar werknemer*, Den Haag: CBS 2009, p. 10).

geen speciale rechtsvorm is, zal de aankomende zzp'er moeten kiezen voor een bepaalde rechtsvorm waarmee hij deel gaat nemen aan het economisch verkeer. Bij die keuze kunnen onder meer fiscale aspecten en aansprakelijkheid een rol spelen. Zzp'ers kiezen meestal voor de rechtsvorm 'eenmanszaak'.¹ Deze rechtsvorm kan vormvrij worden opgericht. Dat wil zeggen dat er geen notariële akte of statutenverplichting geldt. Bovendien is niet vereist dat een bepaald bedrag als oprichtingskapitaal wordt gestort. Nadat de eenmanszaak is 'opgericht', zal de zzp'er zich moeten inschrijven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Aan deze verplichte inschrijving zijn kosten verbonden.

De startende zzp'er zal zich ook moeten aanmelden bij de Belastingdienst. De Belastingdienst beoordeelt dan of de zzp'er als ondernemer moet worden aangemerkt in het kader van de inkomstenbelasting en btw. Deze aanmelding kan gelijktijdig met de inschrijving in het Handelsregister geschieden.

Een ander belangrijk aspect bij het starten als zzp'er is vaak het aanvragen van een zogenaamde VAR-verklaring (Verklaring Arbeidsrelatie). Dit is niet (wettelijk) verplicht, maar wordt door de meeste opdrachtgevers wel vereist. Deze VAR kan vóór het starten met de werkzaamheden door de zzp'er (elektronisch) bij de Belastingdienst worden aangevraagd. Op de verschillende soorten VAR-verklaringen zullen we verder niet ingaan. Wel merken we op dat de meeste opdrachtgevers van zzp'ers zullen verlangen dat zij een VAR-WUO (winst uit onderneming) overleggen. Aan de hand van verschillende criteria wordt door de Belastingdienst beoordeeld of de zzp'er voor een VAR-WUO in aanmerking komt. Als eenmaal de gewenste verklaring is verkregen, dan is deze geldig tot het einde van het jaar van afgifte. Waar de zzp'er eerst ieder jaar een nieuwe VAR moest aanvragen, is het sinds kort zo dat de VAR automatisch verlengd kan worden. Automatische verlenging vindt plaats wanneer de zzp'er drie jaar achtereenvolgend een VAR heeft gekregen.

Hoe ziet de transitie er andersom uit? Welke problemen of belemmeringen ondervindt de zzp'er als hij besluit (weer) in loondienst te gaan werken? Als de zzp'er besluit om fulltime in loondienst te gaan werken, zal het bedrijf van de zzp'er moeten worden beëindigd. Uit onderzoek blijkt dat in de periode 2004-2005 23 duizend ondernemers de overstap hebben gemaakt naar een baan in loondienst.² Dit wordt ook wel 'staking' genoemd.³ Natuurlijk moet de zzp'er zijn opdrachtgevers van deze staking op de hoogte stellen en worden bestaande overeenkomsten met die opdrachtgevers beëindigd. Ook andere contracten en verzekeringen tegen bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of aansprakelijkheid kunnen worden beëindigd. Daarnaast is vereist dat de fiscale zaken worden afgewikkeld. Er dient een balans

1 Zie onder meer N. van den Berg, J.W.M. Mevissen & N. Tijsmans, *Zzp'ers en hun marktpositie: onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie*. Den Haag: Onderzoeksrapport Raad voor Werk en Inkomen 2009.

2 N. Braams, *Van ondernemer naar werknemer*, Den Haag: CBS 2009.

3 Uit onderzoek van het CBS blijkt dat in het derde kwartaal van 2009 ruim 20.000 zelfstandigen hun bedrijf hebben moeten staken. Ongeveer 40% daarvan is inmiddels weer als werknemer in loondienst werkzaam. Als oorzaak wordt de economische crisis genoemd.

opgemaakt te worden en afgerekend te worden met de Belastingdienst. Bovendien moet het bedrijf bij de Kamer van Koophandel worden uitgeschreven. Het enige wat daarna nog rest is de indiensttreding bij een werkgever.

Ten aanzien van de transitie waarbij de werknemer als zzp'er gaat werken en andersom zijn er een aantal verplichtingen waaraan moet worden voldaan. Wanneer de startende zzp'er de bewuste VAR-verklaring niet krijgt, kan dat een belemmering zijn. Van de overige verplichtingen kan volgens ons niet gezegd worden dat het belemmeringen zijn bij het maken van de transitie.

Transitie 2: zzp-schap en scholing

De vraag waarom het voor zzp'ers van belang zou zijn om zich te scholen, laat zich beantwoorden vanuit de gedachte dat ook die groep door goed opgeleid te zijn zich kan verzekeren van werk, tegelijkertijd een wezenlijke bijdrage levert aan de (kennis)economie en door voldoende scholing bovendien beter in staat is gewenste transitie te maken (bijvoorbeeld terug naar werken in loondienst). Vanzelfsprekend vallen zzp'ers in beginsel buiten de scholingsafspraken die door de sociale partners zijn gemaakt en in cao's zijn vastgelegd.¹ Daardoor valt het bijschaven van kennis en vaardigheden binnen de eigen verantwoordelijkheid van de zzp'er. Uit onderzoek van de Raad voor Werk en Inkomen blijkt dat driekwart van de zzp'ers op de een of andere manier zijn kennis en vaardigheden in één jaar heeft vergroot.² Dit kan zijn door middel van het deelnemen aan trainingen, cursussen of opleidingen, maar ook door het bijwonen van symposia of congressen. Een op de vier zzp'ers heeft volgens hetzelfde onderzoek niets aan scholing gedaan.³ Er is een aanzienlijke groep zzp'ers die graag (meer) scholing zou willen volgen, maar hier toe niet in staat is. Dat komt doordat ze er geen geld voor vrij willen of kunnen maken of omdat ze vinden dat ze er geen tijd voor hebben.

Vanuit de idee van de transitionele arbeidsmarkt zou de zzp'er eenvoudig de transitie tussen werk en scholing moeten kunnen maken. Daartoe moeten de belemmeringen zo veel mogelijk worden weggenomen. Het gebrek aan tijd kan in beginsel niet door algemene regelingen worden opgelost. De zzp'er zal zich – net als de werknemer – bewust moeten worden van het belang van scholing, voor zover hij dat nog niet is, en daarvoor bepaalde (werk)uren moeten reserveren. De financiële belemmering kan wél door de overheid worden weggenomen. Op dit moment komt de overheid de zzp'er in de scholingskosten enigszins tegemoet, doordat

1 In beginsel, omdat er een zeer beperkt aantal cao's is op grond waarvan ook zzp'ers recht hebben op scholingsfaciliteiten.

2 Zie N. van den Berg, J.W.M. Mevissen & Tijsmans, *Zzp'ers en hun marktpositie: onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie*, Onderzoeksrapport Raad voor Werk en Inkomen 2009.

3 Door de RWI wordt onder scholing verstaan het up-to-date houden van vakinhoudelijke kennis (welke in sommige gevallen zelfs verplicht wordt gesteld) of het ontwikkelen van (algemene) ondernemersvaardigheden.

deze kosten fiscaal aftrekbaar zijn. Die regeling is volgens ons echter niet afdoende om de transitie daadwerkelijk aantrekkelijk en eenvoudig te maken. Immers, de zzp'er krijgt maar een klein deel van de werkelijke opleidingskosten 'terug'. Wij pleiten er voor dat de overheid scholing stimuleert door het grootste gedeelte van de (jaarlijkse) opleidingskosten te vergoeden. In dat verband wijzen wij op hetgeen door Wilthagen en Bekker is voorgesteld: een individueel scholingsbudget voor alle werkenden.¹ Onder werkenden vallen niet alleen werknemers met een vast dienstverband, maar ook uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk contract en zzp'ers. Op die manier heeft de zzp'er ieder jaar de mogelijkheid zich op een bepaalde manier te scholen. Als de overheid een dergelijk individueel scholingsbudget beschikbaar stelt, dan zal de zzp'er nog steeds tijd moeten vrijmaken voor scholing, maar zal de huidige financiële belemmering komen te vervallen.

Transitie 3: zzp-schap en zorg/privé

Steeds meer werkenden willen en moeten hun werk combineren met zorgtaken voor kinderen of ouders. Om de transitie tussen arbeid en zorg mogelijk te maken kunnen 'afwijkende' werktijden behulpzaam zijn. Ook telewerken kan een oplossing zijn bij het combineren van werk en zorg. Een ander punt is kinderopvang.

Welke mogelijkheden heeft de zzp'er om de transitie tussen geheel of gedeeltelijk zorgen voor anderen en werk te maken? Te stellen is dat de zzp'er in beginsel veel vrijheid heeft bij de organisatie en indeling van zijn werk en dus ook de combinatie van werk en zorgtaken zelf in de hand heeft. Voor een groep mensen, vrouwen in het bijzonder, is dit ook de reden dat men voor het zzp-bestaan kiest en niet voor werken in loondienst. Echter, indien een zelfstandige wil profiteren van het stimuleringsbeleid van de overheid, dan dient hij of zij minimaal 1.225 uur per jaar aan zijn onderneming te besteden. Vooral voor startende zzp'ers is dit absolute criterium een struikelblok. Voor zzp'ers die starten midden in een jaar is het behalen van een belastingvoordeel een onbegonnen zaak. Ook het parttime werken door zzp'ers wordt hierdoor bemoeilijkt. Vandaar dat belangenorganisaties pleiten voor een 'glijdende schaal', waarin de belastingvoordelen worden gefaseerd. Verder zullen er zzp'ers zijn die (vanwege de aard van de werkzaamheden of op grond van de overeenkomst met de opdrachtgever) geacht worden op locatie te werken. Denk bijvoorbeeld aan zzp'ers in de bouw.

Een andere manier om de transitie tussen arbeid en zorg te faciliteren is het aanbieden van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Voor werknemers was dit al langer gemeengoed. Sinds kort hebben zwangere zzp'ers ook recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van minimaal 16 weken. De hoogte van de uit-

¹ Zie S. Bekker & T. Wilthagen 2009, 'Perspectieven op de arbeidsmarkt: Goed werk krijgen en behouden', in: G. Bruinsma (red), *De arbeidsmarkt in recessietijd*. Alphen aan den Rijn: Kluwer, p.21-51.

kering uit de Zelfstandig en Zwanger-regeling (ZEZ-regeling) hangt af van de inkomsten van de zelfstandige in het jaar vóór de uitkering wordt uitgekeerd en bedraagt ten hoogste het minimumloon. De regeling geldt ook voor de meewerkende echtgenoot van een zelfstandige. De ZEZ-regeling zorgt ervoor dat zzp'ers niet meteen na de zwangerschap hoeven te werken en tijdelijk met behoud van inkomsten voor hun kind kunnen zorgen.

Een ander belangrijk punt is kinderopvang. Op grond van de Wet kinderopvang hebben zelfstandigen dezelfde rechten als werknemers wat betreft de vergoeding van kinderopvang. Zij krijgen een vaste en een inkomensafhankelijke toeslag. Op de bovenwettelijke vergoeding die vaak in cao's aan werknemers wordt toegekend, heeft de zzp'er in beginsel géén recht. Opdrachtgevers zouden – voor zover mogelijk – aan de wens van de zzp'er om werktijden af te stemmen op de zorgtaken tegemoet kunnen komen, maar dit zal afhangen van de onderhandelingen over en voorwaarden van de opdracht. Dit geldt ook voor de mogelijkheid tot telewerken.

Wij zijn van mening dat de regelingen op het gebied van zwangerschapsverlof en kinderopvang nuttig zijn bij het faciliteren van de combinatie werk en zorg voor de zzp'er.

Transitie 4: zzp-schap en inactiviteit

Hier kijken we naar de mogelijkheden om vanuit een inactieve situatie te starten als zzp'er en naar de (vangnet)regelingen voor zzp'ers indien zij ongewild moeten stoppen met hun werkzaamheden. Starten als zzp'er vanuit een WW- of bijstandssituatie wordt in toenemende mate door overheden gestimuleerd en gefaciliteerd. Zo kunnen startende ondernemers een voorschot (van maximaal 26 kalenderweken) op hun werkloosheidsuitkering krijgen om de startperiode als ondernemer te overbruggen.¹ Een andere optie is om met een verminderde uitkering een onderneming te starten.² Starten vanuit een bijstandssituatie kan gedurende maximaal 36 weken met behoud van uitkering. Eventueel moet dit bedrag later (ten dele) terugbetaald worden. Ook kan een rentedragende lening van maximaal € 32.774 worden ontvangen. Een andere mogelijkheid is dat de begeleidingskosten van het eerste jaar vergoed worden. Cursussen of marktonderzoek in de voorbereidingsfase kunnen ook door de gemeente worden vergoed.

Uit onderzoek blijkt dat in 2008 het aantal starters vanuit de WW 12.000 bedroeg, bijna de helft daarvan maakte gebruik van de startersregelingen.³ In de eer-

1 Na ruim 2 jaar verrekent het UWV 70% van de inkomsten als zelfstandige – genoten in de 52 weken na de start - met de uitkering.

2 Voor het aantal uren dat men WW-uitkering ontvangt, blijft een sollicitatieplicht gelden.

3 L.M. Kok, J.P. Hop & J. Prins, *Zelfstandig uit de WW. Evaluatie van de startersregeling in de WW*, Onderzoeksrapport Raad voor Werk en Inkomen 2009.

ste acht maanden van 2009 zijn 4.613 werkzoekenden als zelfstandige gestart.¹ Wanneer de zzp'er arbeidsongeschikt of werkloos raakt, moet hij het zonder hulp van de overheid doen. Het risico van arbeidsongeschiktheid komt voor rekening van de zzp'er zelf. De zelfstandige valt in beginsel niet onder de WIA.² De zzp'er kan private verzekeringen afsluiten om zich tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico in te dekken. In de praktijk gebeurt dat lang niet altijd.³ Niet alle zzp'ers zullen stilstaan bij dat risico en zeker niet alle zzp'ers kunnen het zich financieel veroorloven een dergelijke verzekering af te sluiten. Zonder verzekering moeten zzp'ers bij arbeidsongeschiktheid interen op hun winsten en uiteindelijk wellicht zelfs terugvallen op de bijstand.

Ook tegen het risico van werkloosheid zijn zzp'ers niet collectief verzekerd; ze hebben geen recht op WW-uitkering. Onder omstandigheden kunnen zzp'ers krachtens het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) of de Wet Inkomensvoorziening Oudere en Arbeidsongeschikte Gewezen Zelfstandigen (IOAZ) recht hebben op een aanvulling van hun inkomen tot op bijstandsniveau. Dit geldt voor gevestigde zelfstandigen in tijdelijke financiële problemen, oudere zelfstandigen (55+) met een niet-levensvatbaar bedrijf en zelfstandigen die hun bedrijf willen beëindigen.

Wij zijn van mening dat ook de zzp'er bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid zou moeten kunnen terugvallen op collectieve voorzieningen. Hieraan moet de zzp'er dan wel (wellicht via de fiscus) bijdragen. Een andere mogelijkheid, zoals die bijvoorbeeld in Oostenrijk bestaat, is het creëren van een opt-inmogelijkheid voor de werknemersverzekeringen. Het belang van goede universele, dat wil zeggen 'arbeidsvormneutrale', voorzieningen is groot. Zowel voor de zzp'er zelf als voor de maatschappij als geheel, onder meer in de vorm van een stijgende arbeidsparticipatie. De zzp'er hoeft niet te vrezen dat al zijn inkomsten wegvallen en de maatschappij is erbij gebaat als er zo min mogelijk een beroep gedaan wordt op de bijstandsvoorziening.

Transitie 5: zzp-schap en pensioen

Er zal een tijd komen waarop de zzp'er wil stoppen met werken en wil terugvallen op zijn 'pensioen'. Allereerst heeft de zelfstandige dan – net als ieder ander – bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht op een AOW-uitkering (eerste

1 Zie: www.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag_2008/Activiteit.reintegratie/Periode.actuele_info_2009/aDU1233_Mensen_aan_werk_helpen.aspx.

2 Een uitzondering geldt voor zelfstandigen met een arbeidsverleden die er voor kiezen deze verzekering vrijwillig af te sluiten.

3 Uit onderzoek blijkt dat bijna de helft van de zelfstandigen niet particulier verzekerd was tegen het risico van loonderving wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid (Zie Verbond van Verzekeraars, *De rationale ondernemer: motieven van zelfstandig ondernemers en dga's om zich te verzekeren tegen het risico van arbeidsongeschiktheid*, Den Haag: Centrum voor Verzekeringsstatistiek 2009; G. Evers, *Eigen Baas zijn. Onderzoek naar zelfstandige ondernemers zonder personeel en hun bedrijf*. Hoofddorp: TNO Arbeid 2000).

pijler). Op dit moment is het kabinet van plan de AOW-leeftijd te verhogen van 65 naar 67 jaar. Dit zal echter niet voor iedereen gaan gelden.

Aan werknemers die 30 jaar lang een zwaar beroep¹ uitoefenen, zal door de werkgever een passend aanbod moeten worden gedaan voor minder belastend werk of de werkgever moet die werknemer begeleiden naar werk bij een ander bedrijf. Het idee hierachter is dat werknemers op een gezonde manier moeten kunnen blijven werken tot hun 67 jaar. Als de werkgever hieraan niet voldoet, dient hij het mogelijk te maken dat de werknemer toch op zijn 65e kan stoppen door hem financieel te compenseren met 140% van het jaarsalaris. Opvallend is dat deze regeling alleen voor werknemers met een zwaar beroep geldt. Van de zelfstandige (met hetzelfde beroep) wordt verwacht dat hij zelf zorgt dat hij gezond blijft doorwerken tot zijn 67e. Vanwaar dit onderscheid? Waarom wordt aan de zelfstandige niet ook de mogelijkheid geboden zich, na een aanzienlijke periode zwaar werk te hebben gedaan, om te laten scholen om op een gezonde en verantwoorde manier door te werken tot zijn 67e levensjaar?

Voorts wordt in het AOW-plan ook een mogelijkheid gecreëerd om mensen die lang gewerkt hebben tegemoet te komen. Deze groep kan met 65 of 66 jaar AOW-pensioen ontvangen. Hiervoor is wel vereist dat hij of zij 42 jaar gewerkt heeft en daarbij jaarlijks minimaal het wettelijk minimumloon verdiend heeft. Van deze regeling kunnen ook zelfstandigen profiteren.

Naast dit 'basispensioen' bouwt de werknemer pensioenrechten op tijdens zijn werkzame leven (tweede pijler). De zelfstandige bouwt deze rechten niet op. Van de zzp'er wordt verwacht dat hij zijn inkomensvoorziening voor na het werkende leven zelf regelt.² Hij kan hiervoor gebruikmaken van de Fiscale Oudedagsreserve (FOR) of een (lijfrente)verzekering afsluiten. Een grote groep zelfstandigen doet dat laatste echter niet of niet voldoende. Deels uit kostenbesparing, deels door onvoldoende kennis en voorlichting en deels omdat zij niet worden geaccepteerd door verzekeraars.³ Hierdoor zou 80% van de zzp'ers te weinig pensioen opbouwen, terwijl 75% van hen wel een degelijk(er) pensioen zou willen. Mogelijke oplossingen hiervoor kunnen zijn de zzp'er te verplichten zich privaat te verzekeren, het instellen van een 'zzp-pensioenfonds' of een niet-verplichte onderlinge waarborgmaatschappij of het oprichten van een nationaal pensioenfonds.

1 Onder zware beroepen wordt door het kabinet verstaan: beroepen die als je ze langer dan 30 jaar uitvoert leiden tot (ernstige) fysieke slijtage die niet meer is terug te draaien (zie 'Aanvullende maatregelen verhoging AOW-leeftijd', 23 december 2009, nr. 09/142: http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=16365&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=392697&rubriek_id=391817&set_id=3734&doctype_id=34,35,129&link_id=181886).

2 Een uitzondering geldt voor zelfstandigen die verplicht onder een bedrijfstakpensioenfonds vallen zoals schilders en stukadoors.

3 Zie het Financieele Dagblad 13 maart 2008 'Tweede Kamer ongerust over groot aantal zzp'ers zonder verzekering'.

Conclusie

Als we kijken naar de manier en de mate waarop zzp'ers zich op de arbeidsmarkt (kunnen) bewegen, zijn de volgende conclusies te trekken. De transities naar het zzp-schap en van het zzp-schap terug naar loondienst zijn – als zodanig – naar verhouding soepel te maken. Het werken als zzp'er kan bij uitstek een manier zijn om werk en privéverantwoordelijkheden te combineren, zij het dat het nadelig is om een kleiner aantal uren dan 1.225 uur aan zelfstandig werk te besteden. Zzp'ers lopen de meeste risico's waar het gaat om de onvrijwillige transitie naar inactiviteit, vooral in de vorm van arbeidsongeschiktheid en daarnaast ook werkloosheid. De huidige crisis is bovendien zeer nadelig voor veel zzp'ers.¹ Ook de transitie naar uittreding kan problematisch zijn, omdat voor de oude dag vaak te weinig financiële zekerheden worden opgebouwd. Tot slot kan er op het terrein van scholing, een van de zogenoemde nieuwe sociale risico's, gemakkelijk onderinvestering optreden.

Hoewel de meeste zzp'ers er bewust voor kiezen om voor eigen rekening en risico te gaan werken, betekent dat niet – vanuit het perspectief van de transitionele arbeidsmarkt – dat deze categorie werkenden geen aanvullende faciliteiten zouden moeten worden toegekend om beter risicomanagement mogelijk te maken. Zzp'ers kunnen in staat worden gesteld om aan bepaalde collectieve voorzieningen bij te dragen, en daar dan ook een beroep op te kunnen doen, zonder dat zij per se op één lijn met werknemers hoeven te worden geplaatst. Dergelijke transitionele arrangementen voorkomen niet alleen dat de soms grote inkomensonzekerheid van deze groep wordt beperkt, maar zullen tegelijkertijd bijdragen aan meer dynamiek op de arbeidsmarkt en een hoger niveau van arbeidsparticipatie.

¹ Zo blijkt uit onderzoek van het CBS dat het inkomen van zelfstandigen in het derde kwartaal van 2009 met gemiddeld 12% is gekrompen, terwijl werknemers met een vaste baan er nog gemiddeld 1,8% op vooruitgingen (zie de Volkskrant 7 januari 2010).